



DOSSIER DE PRESSE

WWW.QUALITEDEVIEAUTRAVAIL.COM



#SQVT



Cet événement
est cofinancé
par l'Union
européenne

Contacts presse Anact | Catherine Guibbert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38 - 06 07 58 40 20 | Emma Step – e.step@anact.fr - 04 72 56 13 39

Contacts presse Agence Géraldine Musnier | Julie Briand - 04 78 91 19 75 – 06 60 94 05 49 julie@agencegeraldinemusnier.com | Mathilde Virat – 04 78 91 06 07 – 06 59 76 82 43 mathilde@agencegeraldinemusnier.com



Communiqué de presse

Organisée par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), la 13^{ème} édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail aura lieu du 13 au 17 juin 2016 sur un thème auxquels salariés et dirigeants d'entreprise se trouvent confrontés au quotidien : « Mieux travailler à l'ère du numérique ».

Elle sera l'occasion d'explorer les risques et les opportunités générés par la révolution numérique sur les conditions de travail, et les répercussions que celle-ci a également au niveau du management et des relations sociales dans l'entreprise. Organisée en partenariat avec de grands acteurs concernés par cette thématique, la Semaine pour la qualité de vie au travail a pour ambition d'inciter les entreprises à se mobiliser pour améliorer la qualité de vie au travail. Le réseau Anact-Aract entend à cette occasion promouvoir toutes les innovations et bonnes pratiques susceptibles d'améliorer la satisfaction des salariés au travail et la performance des entreprises.

Focus sur quelques temps forts de cette édition :

- **Un colloque à Paris au Forum des Images** le 13 juin sur le thème « Mieux travailler à l'ère du numérique »
- **La publication d'un sondage** TNS Sofres sur ce sujet, réalisé auprès d'un échantillon de 1000 salariés, 200 décideurs et chefs d'entreprise.
- **Des événements** sur le même thème organisés par les partenaires de la Semaine : Orange, la Poste, la Fing, Malakoff Médéric
- **Un concours photo national** « Le travail en images », piloté par les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).
- **Une forte mobilisation des Aract en région** : les associations régionales proposent chacune un programme événementiel varié.

La Semaine pour la qualité de vie au travail, un rendez-vous incontournable de la vie sociale et économique française.

Déployée sur tout le territoire par le réseau Anact-Aract, elle met en lumière les actions concrètes et la réflexion menées autour des questions de développement de la qualité de vie au travail. Avec plus de 100 événements chaque année, la Semaine pour la qualité de vie au travail, contribue concrètement à l'évolution des représentations des acteurs sociaux sur le sujet, en expérimentant des approches innovantes à leur côté.

WWW.QUALITEDEVIEAUTRAVAIL.COM



#SQVT #numérique #santé #organisation #travail #QVT #Vieperso #transition

Résultats de l'enquête Anact TNS Sofres sous embargo jusqu'au 13 juin 2016 à midi

UNE VISION PLUTÔT POSITIVE DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE AU TRAVAIL, MÉRITANT D'ÊTRE NUANCÉE

L'enquête réalisée par TNS Sofres pour l'Anact dresse un état des lieux de la transformation numérique en entreprise et de ses enjeux et attentes en lien avec la qualité de vie au travail. Au regard des résultats de ce sondage, il apparaît que le numérique au travail revêt plutôt une consonance positive. Salariés et chefs d'entreprise affirment se sentir aujourd'hui à l'aise avec le numérique dans l'entreprise ; ils affichent un certain optimisme quant aux répercussions de celui-ci sur leur propre avenir et celui de l'entreprise. Cette tendance est toutefois davantage marquée chez les chefs d'entreprise, les PCS + et chez les plus jeunes, que chez les salariés moins qualifiés et plus âgés. Les points de vue sur les effets des technologies sur les conditions de travail sont en revanche beaucoup plus mitigés.

Pour Olivier Mériaux, directeur général adjoint de l'Anact, « l'optimisme global exprimé dans ce sondage doit être appréhendé avec prudence. Ce résultat est plutôt conforme à d'autres sondages menés sur cette thématique. En revanche, les enquêtes du ministère du travail tendent à mettre davantage en exergue les risques liés aux débordements dans l'usage des outils numériques ».

NUMÉRIQUE AU TRAVAIL : UNE CONSONANCE PLUTÔT POSITIVE

Pour la majorité des salariés (60 %), le terme « numérique » évoque quelque chose de positif dans leur travail. Les chefs d'entreprise sont les plus enthousiastes avec 88% d'entre eux percevant ce terme comme quelque chose de positif dans leur entreprise.

Le numérique est avant tout perçu comme **une opportunité** pour **57% des salariés** et pour **72% des chefs d'entreprise**, la simplification et la souplesse apparaissant pour les uns et les autres aux premiers rangs de ses bénéfices.

Cette perception globale est plus marquée chez les chefs d'entreprise, les jeunes et les PCS +.

86% des salariés et **93% des chefs d'entreprise** s'estiment **à l'aise avec les technologies numériques** dans leur vie professionnelle, une impression qui va de pair avec celle de se sentir dans des entreprises plutôt bien embarquées dans le numérique. **67% des salariés** et **83% des chefs d'entreprise** estiment que **leur entreprise est avancée** concernant l'usage des technologies numériques, même si 1 salarié sur 3 estime que son entreprise est en retard.

Ce sentiment de familiarité avec les nouvelles technologies favorise l'optimisme à l'égard des conséquences du numérique sur l'avenir : **73% des salariés** et **93% des chefs d'entreprises** sont **optimistes** en ce qui concerne les conséquences du numérique sur **l'avenir de leur entreprise**, **67% des salariés** le sont en ce qui concerne ses conséquences sur leur avenir, et **88% des chefs d'entreprise** partagent ce



Résultats de l'enquête Anact TNS Sofres sous embargo jusqu'au 13 juin 2016 à midi

sentiment quant à ses conséquences sur l'avenir des salariés de leur entreprise.

Pour Vincent Mandinaud, chargé de mission à l'Anact, « *ces résultats doivent être nuancés ; le terme « numérique » est susceptible de revêtir plusieurs significations selon les individus. Ainsi les personnes interrogées qui assimilent leur familiarité avec le numérique avec leur maîtrise de certains outils informatiques sont bien loin d'évoquer les changements profonds engendrés par le numérique sur le travail.* »

Les salariés et chefs d'entreprises sont toutefois plus partagés sur les conséquences du numérique **sur l'avenir de l'emploi en France** : seuls **46% des salariés** et **52% des chefs d'entreprise** sont optimistes sur ce point, faisant ainsi écho aux menaces induites par l'automatisation croissante sur un grand nombre d'emplois.

DES EFFETS FAVORABLES SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL MAIS CERTAINES CONSÉQUENCES À SURVEILLER

85% des salariés estiment que l'usage des technologies numériques a eu **un effet positif sur leur qualité de vie au travail**, et **90% des chefs d'entreprise** que cet usage a eu des conséquences positives sur la qualité de vie au travail des salariés de leur entreprise.

Selon Vincent Mandinaud, « *cette vision très largement positive de l'impact du numérique sur la qualité de vie au travail est pour le moins paradoxale par rapport à certaines enquêtes pointant l'intensification et la fragmentation du travail, l'accélération des rythmes, l'exigence de disponibilité, de réactivité, de travail*

en urgence et leurs possibles effets en terme d'invasion, de saturation, de stress, d'autonomie, etc. On pense notamment aux enquêtes conditions de travail de la Dares, et en particulier les éléments d'analyse sur l'usage de l'informatique au travail. On observe également un décalage entre les débats actuels sur le droit à la déconnexion et ce qui s'exprime dans ce sondage. »

Les salariés sont en revanche partagés entre un effet neutre ou positif du numérique sur l'efficacité de l'organisation, l'esprit d'innovation, la performance de l'entreprise, **la qualité du travail et la qualité du service client**. Les opinions sont particulièrement mitigées pour ce qui concerne l'information et la coopération ; de même, les salariés soulignent une relative **mise à mal du dialogue social engendrée par le développement du numérique**.

Cette ambivalence entre amélioration et stabilité se retrouve également sur les différentes composantes des conditions de travail. Par exemple, l'autonomie, souvent présentée comme un apport fort du numérique, partage les salariés, tandis que la surcharge informative, qui apparaît a priori comme une conséquence néfaste, n'est pas particulièrement incriminée.

Parallèlement, **3 salariés sur 5** estiment que **la capacité de concentration, l'ambiance dans l'équipe, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et les horaires de travail ne sont pas impactés par le numérique**, tandis qu'**1 sur 5** d'entre eux en souligne l'amélioration et une proportion équivalente la dégradation. **Près d'un salarié sur 3** souligne en revanche **les effets négatifs du numérique sur la charge de travail, la pression et le stress**.



Résultats de l'enquête Anact TNS Sofres sous embargo jusqu'au 13 juin 2016 à midi

Sur ces dimensions liées à l'organisation du travail, les chefs d'entreprise se montrent plus optimistes, mais restent toutefois en phase avec le ressenti de leurs salariés sur certaines dimensions de la qualité au travail telles que la capacité de concentration, le niveau de stress, la charge de travail, la pression sur les délais, les horaires de travail ou encore l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Sur plusieurs points ayant trait aux effets du numérique sur les conditions de travail, la majorité des réponses se caractérise par leur neutralité. Pour Olivier Mériaux, *« ce constat laisse supposer que les effets du numérique sur le travail, ses conditions, le management, ne sont pas tous visibles et lisibles par les acteurs. Comme si les personnes au travail n'étaient pas toujours en mesure de prendre conscience que les évolutions à l'œuvre dans leur quotidien résultaient aussi de la transition numérique. »*

L'AVÈNEMENT DU MANAGEMENT COLLABORATIF RESTE À VENIR

Un réel décalage est à noter entre la perception des salariés et celles des chefs d'entreprise quant aux opportunités offertes par le numérique sur la capacité des salariés à donner leur avis sur le management et participer aux décisions. Ainsi, si **47% des chefs d'entreprise** estiment que le numérique a eu **des conséquences positives sur la possibilité des salariés à donner leur avis** sur le management et participer aux prises de décision, seuls **27% des salariés** soulignent cet effet positif du numérique : l'avènement du management collaboratif reste à venir.

FORMATIONS, DROIT À LA DÉCONNEXION ET COMMUNICATION : LES PRINCIPALES CLÉS POUR AIDER LES SALARIÉS À MIEUX TRAVAILLER À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Interrogés sur ce qui pourrait aider les salariés à mieux travailler à l'ère du numérique, **40% des salariés** jugent prioritaires des **formations spécifiques** au numérique, **35%** de **développer le dialogue social** (participation aux décisions, sondages internes) et **27%** d'imposer et réglementer un **droit à la déconnexion**. Pour les chefs d'entreprise, les formations spécifiques au numérique arrivent également en tête, avec **38%** d'entre eux qui les jugent prioritaires, à égalité avec le développement du dialogue social. **32%** appellent à de **nouveaux modes de management de proximité**, tandis que **26%** seulement invoquent **le droit à la déconnexion**.

UNE LÉGITIMITÉ ACCORDÉE AUX ENTREPRISES

Enfin, invités à se prononcer sur les acteurs les plus légitimes pour proposer des outils et transmettre des messages sur le sujet du numérique et des conditions de travail, **37% des salariés** citent les entreprises, **27% les salariés**, affirmant ainsi le rôle plus actif qu'ils aspirent à jouer et **21%** l'Etat, signe d'une volonté d'être protégés malgré tout.

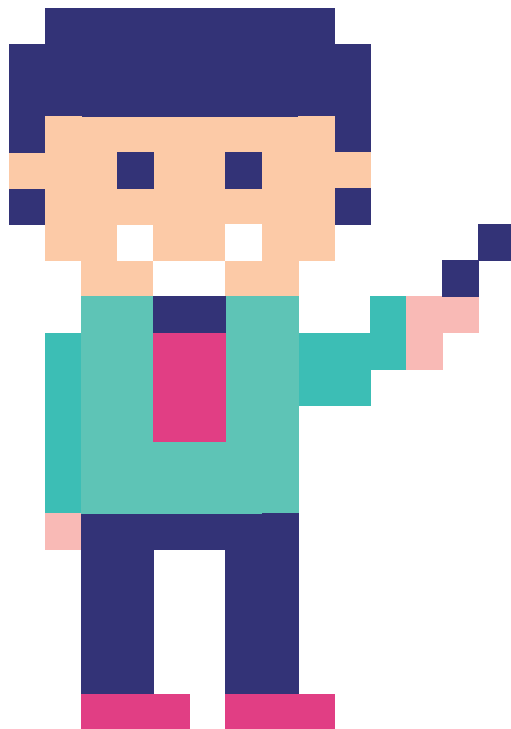
Les chefs d'entreprise, eux, plébiscitent la légitimité des entreprises (61%), loin devant celle de l'Etat (15%) ou des salariés (12%), signe là encore du décalage entre le rôle que ces derniers aimeraient jouer et la légitimité qui leur est aujourd'hui conférée.



Méthodologie de l'enquête

L'analyse de ces résultats permet à l'Anact de susciter le débat et de nourrir la réflexion sur les opportunités et les risques engendrés par le numérique sur les formes de travail, le vécu par les salariés de la transformation numérique et les moyens de faire du numérique une opportunité pour améliorer la qualité de vie au travail.

Enquête réalisée en ligne du 15 mars au 1er avril 2016 auprès d'un échantillon représentatif de 1003 salariés actifs occupés, âgés de 18 et plus et de 205 chefs d'entreprise (ou DRH le cas échéant).



Mieux travailler à l'ère du numérique : enjeux, risques et opportunités

Le thème de l'édition 2016 de la Semaine pour la qualité de vie au travail concerne tout autant les entreprises que leurs salariés. L'usage des technologies numériques impacte à la fois l'organisation, le management, la culture, le rapport au travail, les échanges, les compétences, ainsi que tous les acteurs de l'entreprise. Incontournables, leurs effets sont parfois subis. Mais la transition numérique offre également de vraies opportunités pour re-questionner l'organisation du travail et tous les fonctionnements de l'entreprise.

« Côté risques, le numérique amplifie la transformation des organisations productives, des relations sociales, donc du travail, tant comme processus que résultat. Au risque de provoquer une frénésie d'« agir sans penser ». Côté « opportunités », le numérique peut au contraire être un formidable outil pour penser, voire repenser nos organisations, au service de la qualité de vie au travail. L'Anact entend investir ce champ majeur en s'intéressant aux conditions de son installation, sans angélisme ni catastrophisme. En premier lieu, en questionnant la finalité et en anticipant l'usage des outils avant d'en décider une implantation irraisonnée. En second lieu, en privilégiant les démarches qui outilleront les acteurs, notamment les concepteurs et managers, pour faire du numérique un véritable soutien à l'activité du travail et non une contrainte. » Hervé Lanouzière, directeur général de l'Anact.

Des conséquences ambivalentes sur les conditions de travail

La généralisation de l'utilisation d'Internet et les outils mobiles dans la vie professionnelle a profondément modifié les pratiques,

en quelques années seulement, et ce, dans tous les secteurs d'activité. Si celle-ci a permis d'abolir les contraintes de lieu et de temps, elle génère un lien quasi permanent entre les salariés et leur entreprise. Les nouvelles technologies offrent certes un gain indéniable en matière de flexibilité et d'autonomie. Mais en l'absence de régulation, elles peuvent engendrer des effets négatifs et difficiles à maîtriser, comme le montrent notamment les études de la Dares sur les nouvelles technologies et risques psychosociaux.

Grâce au numérique, le développement de nouvelles pratiques, telles que le télétravail, peut améliorer la qualité de vie des salariés, en leur offrant une plus grande souplesse dans leur emploi du temps, avec moins de contraintes liées aux transports, et une meilleure capacité à concilier temps de travail et temps personnel. De même, l'essor du digital learning permet aux salariés de suivre des programmes de formation professionnelle en fonction de leur disponibilité, et de plus en plus de façon ludique, tout en facilitant le déploiement des dispositifs et en réduisant les coûts pour les entreprises.

Pour autant, la circulation instantanée de l'information a favorisé l'avènement d'une culture de l'urgence et de l'immédiateté qui conduit à la fois à une intensification du travail – le salarié effectue plus de tâches dans un laps de temps identique –, à sa densification – il doit assimiler et gérer un plus grand nombre d'informations – et à sa fragmentation – l'individu perd ses repères avec l'éclatement des tâches dans le temps et l'espace.



13^e Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

« J'ai pu constater que le travail s'est très fortement intensifié, notamment pour les cadres, et qu'il convient de réguler les choses de manière urgente. Faute de quoi, nous serons confrontés à des situations vraiment difficiles. » Daniel Ratier conseiller auprès du directeur d'Etalab (Mission rattachée au Premier ministre en charge de coordonner l'action des services de l'Etat pour faciliter la réutilisation la plus large possible des informations publiques). De même, le travail à distance (télétravail, nomadisme) et la connexion permanente aux messageries, réseaux sociaux n'offrent pas que des avantages. Non seulement, ils ont tôt fait de brouiller les frontières entre vie professionnelle et vie privée, mais ils portent atteinte aux enjeux de contrôle et d'autonomie des individus, et peuvent susciter des situations d'isolement, de distension des liens avec les autres collaborateurs.

« Par la connectivité permanente, l'attente de réactivité, l'intensité des modes relationnels et la personnalisation qu'il génère, le numérique peut aller dans le sens d'une augmentation de l'investissement des individus au travail : un sur engagement, une hyper responsabilisation. Si l'autonomie des individus n'est pas encadrée par des règles claires en matière de relations sociales, celle-ci peut avoir des effets extrêmement négatifs : augmentation des risques psychosociaux, épuisement, burn-out, etc. » Amandine Brugière, responsable des projets Digiwork et Infolab à la Fondation Internet nouvelle génération (FING)

Le télétravail : de nombreux atouts et encore quelques freins à lever

Le télétravail présente de nombreuses vertus, tant pour les salariés que pour les entreprises : il favorise une meilleure concentration, offre une plus grande autonomie dans le travail, génère des gains de productivité, permet de diffuser l'usage des nouvelles technologies, fait baisser l'absentéisme, réduit le temps, la fatigue, les coûts liés aux trajets domicile travail, assure un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle, améliore l'image de l'entreprise, réduit l'impact environnemental de celle-ci. Mais son développement est encore freiné par une forte culture du présentisme, des réticences managériales, la crainte de l'isolement et de la mise à l'écart du salarié, le manque d'équipements et technologies adaptées.

Compte tenu de ses impacts sur l'organisation du travail et du temps de travail, les pratiques de management, l'aménagement des espaces de travail, les systèmes d'information et de communication, la réussite d'un tel projet dépend fortement des conditions de sa mise en œuvre : acceptation du projet par les salariés, les managers et la direction, évolutions organisationnelles et managériales, relation de confiance et coopération entre les télétravailleurs, leurs managers et les salariés sur site.



13^E Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

Une transformation inéluctable des modes de management

Le développement de nouvelles pratiques telles que le télétravail, les pratiques nomades, le travail en réseau dans des collectifs étendus vient bouleverser radicalement le principe d'unité de lieu et de temps sur lequel reposait la régulation de la relation de travail.

Cette profonde remise en cause des schémas établis impose aux entreprises de revoir leurs postures managériales en revisitant notamment les notions d'équipe, de liens hiérarchiques, d'engagement et de motivation, de contrôle et d'évaluation des salariés.

« Aujourd'hui, seuls 23 % des actifs estiment avoir été «très bien préparés» à l'utilisation des outils numériques. Ce manque de formation est plus prégnant chez les managers de proximité, sur lesquels repose concrètement une grande part de la réussite ou de l'échec de la transformation digitale. » Bruno Mettling, auteur du rapport «Transformation numérique et vie au travail» remis le 15 septembre 2015 à la Ministre du Travail, ancien directeur général adjoint d'Orange, en charge des ressources humaines.

Parallèlement, les outils numériques, messageries, réseaux sociaux ou communautés de pratiques facilitent l'accès pour tous à l'information et favorisent une communication transversale, offrant l'opportunité de développer le travail collaboratif. *« Par bien des aspects, les outils numériques peuvent permettre aux salariés d'entrer dans des logiques plus souples d'échanges, de confrontation, d'apprentissage, d'intelligence collective. »* Daniel Ratier.

De nouveaux enjeux pour le dialogue social et professionnel

Porteuse de promesses autant que de menaces, la transformation numérique bouscule les schémas traditionnels. Si elle favorise l'émergence de nouvelles façons de travailler, de manager et d'entreprendre, elle vient heurter les organisations traditionnelles, encore pas ou peu préparées.

- L'innovation hyperconcurrentielle, la disruption et l'automatisation, bouleversent des filières et menacent des emplois.
- Le contrat de travail « salarié » est remis en question au profit de formes qui revisitent les liens de subordination et les contreparties de protection.
- Les nouveaux outils, process et usages qui reconfigurent les espaces, les temps et les collectifs de travail peuvent, s'ils ne sont pas régulés, porter atteinte à l'intégrité des personnes, à la conciliation des temps de vie, à la qualité de vie au travail et à la performance des organisations.

Ces constats imposent de repenser les relations sociales en élaborant de nouveaux cadres de régulation de la transformation numérique dans les entreprises et les branches professionnelles, en construisant des objets de négociation, en concevant de nouvelles formes de protection et de prévention, et en construisant de nouvelles modalités de dialogue social et professionnel.

L'Anact mobilisée sur ces enjeux

L'Anact expérimente avec les entreprises la mise en place de nouveaux moyens et cadres de régulation des usages du numérique, afin d'en limiter les effets néfastes pour les salariés.

Elle capitalise les enseignements issus d'expérimentations de façon à diffuser plus largement les bonnes pratiques et à promouvoir des usages soutenant la qualité de vie au travail. Plutôt que d'encadrer juridiquement le problème, l'enjeu d'aider les acteurs à construire de nouvelles règles de savoir-vivre pour mieux travailler ensemble.

Les technologies numériques au service d'une meilleure appréhension de la transformation numérique des entreprises ?

Réaménagement des espaces de travail, modernisation d'une ligne de production, évolution d'un système d'information... la technologie 3D offre de multiples possibilités d'anticiper les situations futures par des simulations particulièrement précises.



Ils expérimentent la transition numérique : quelques exemples de terrain

Pour opérer sa transformation digitale, La Poste a équipé et formé 85 000 postiers à l'usage d'un smartphone professionnel et de ses applications.

Le développement des échanges numériques a profondément modifié le modèle historique de La Poste qui a longtemps été un grand opérateur d'échanges physiques avant de développer une relation multicanale avec ses clients. Cette transformation constitue pour l'entreprise une opportunité pour réinventer ses métiers et travailler différemment.

En ce sens, La Poste a mis en place un pacte social en accompagnement de son plan stratégique. Celui-ci intègre un ambitieux plan de formation « Tous numérique » pour donner à chaque postier les clés pour bien comprendre le numérique et les compétences pour s'y adapter.

Parallèlement à cela, La Poste a équipé ses 85 000 facteurs et leurs encadrants de Factéo, un outil de travail 100 % numérique, qui contribue fortement à l'évolution du métier de facteur, des activités de La Poste et de la vie au travail. Factéo vise à faciliter les prestations classiques de remise de plis et de colis, et ouvre la possibilité de développer de nouveaux services de proximité. Le facteur pourra en outre accéder aux applications intranet de l'entreprise et accomplir plus facilement un certain nombre d'actes RH.

D'ici fin 2016, près de 350 bureaux de poste vont être équipés de Smartéo, des tablettes, embarquant la majorité des fonctionnalités d'un guichet. Les facteurs plébiscitent ces nouveaux outils qui modernisent totalement leur méthode de travail. Cela augure d'un grand changement pour eux, qui sont

à l'extérieur pendant la majorité de leur temps de travail et vont avoir avec Factéo un lien plus facile avec l'entreprise. En juillet dernier, un accord est venu préciser certains usages des outils numériques, en posant le principe d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail. Il rappelle les règles concernant le bon usage des technologies de l'information et de la communication, via les systèmes de messagerie électronique et les téléphones professionnels, et ce afin de concilier facilité d'usage des outils numériques et qualité de vie au travail, et favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Trois ans de télétravail à La Poste : un bilan très satisfaisant

Plus de 1 400 postiers bénéficient actuellement d'un avenant ou d'une convention de télétravail qui leur permet de travailler à distance, depuis chez eux ou ailleurs, dans un site postal, jusqu'à deux jours par semaine, voire trois, à partir de 55 ans. Une nouvelle façon de travailler qui convient aussi bien aux collaborateurs qu'à leurs managers.

Dans une enquête de satisfaction menée un an après la mise en œuvre de l'accord télétravail, 99 % des télétravailleurs interrogés se déclaraient satisfaits de leur activité en télétravail et 98 % d'entre eux considéraient que le télétravail améliorait leur qualité de vie, sans modifier leur relation avec leurs collègues (90 %) ou avec leur manager (80 %). De leur côté, 90 % des managers affirmaient que le télétravail n'avait pas changé leur façon de travailler avec leurs collaborateurs.





Par ailleurs, 93 % des télétravailleurs sondés estimaient que le télétravail avait amélioré leur efficacité professionnelle en leur permettant de mieux se concentrer sur leurs dossiers, et 81 % se sentaient aussi plus motivés, notamment grâce à une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Naissance d'une biblio-tech au sein de l'Université Lille 1

La bibliothèque de l'Université Lille 1 se prépare à intégrer un learning center innovation dans le cadre d'un projet baptisé Liliad, qui associera dans un même complexe les fonds documentaires, - avec davantage d'ouvrages en accès libre – ainsi que des espaces dédiés à la pédagogie, à l'événementiel ou encore à l'innovation, et qui accueilleront des expériences menées par des scientifiques.

Les magasiniers sont les premiers concernés par le changement à venir. L'informatisation de toutes les transactions physiques des documents, introduire par la technologie sans contact RFID bouleverse leur métier. Près de 40 % de leur activité de travail va être transformée, passant de la manutention à la relation avec les usagers. Si pour certains d'entre eux c'est l'occasion de faire autre chose, pour d'autres, l'inquiétude prime. L'idée de la direction est en effet d'instaurer une relation de travail tournée vers l'utilisateur étudiant, comportant plus d'orientation et d'information sur l'implantation des ouvrages ainsi que l'usage des technologies.

Pour accompagner les magasiniers dans cette mutation complète de leur métier, des simulations de situation de travail, avec des maquettes en papier, puis en 3D, ont été proposées.

Elles ont permis de faire émerger les problématiques, de gagner du temps et de rassurer le personnel. L'Université Lille 1 s'est appuyée sur l'expertise de l'Aract Nord Pas de Calais pour gérer cette transformation.

Association GRAB : débroussailler le télétravail pour mieux le formaliser

Le télétravail est une pratique courante depuis 2011 au sein de GRAB, association dédiée au développement de l'agriculture biologique implantée en Haute-Normandie. En 2013, la responsable RH de l'association s'est donnée l'objectif de formaliser cette pratique.

Elle a alors confié à l'Aract la réalisation d'un diagnostic des pratiques existantes, puis l'animation de journée de travail en groupe. Un comité de pilotage formé de la direction, des administrateurs, du référent social et de la chargée de projet a validé les pistes élaborées avec les salariés.

L'expérimentation sur le télétravail menée actuellement pose des principes généraux et des modalités de fonctionnement sans les formaliser : ne sont pas éligibles au télétravail (ne pouvant par ailleurs pas excéder deux jours par semaine) les temps partiels, les stagiaires et les personnes dont l'ancienneté est inférieure à 6 mois.

Un jour collectif de la semaine est également imposé, pour ne pas négliger l'importance du travail en équipe. Cette démarche autour du télétravail a permis de révéler les fragilités et les points forts de l'association, et d'amorcer une réflexion sur un projet plus global de qualité de vie au travail. Cette expérience montre qu'en abordant le télétravail comme un outil d'organisation, il est possible de repenser le fonctionnement d'une structure afin d'en améliorer la performance et la qualité de vie au travail.



Les temps forts de l'édition 2016

Un rendez-vous annuel incontournable

La Semaine pour la qualité de vie au travail est devenue, depuis sa création en 2004, un rendez-vous incontournable de la vie sociale et économique française. Déployée sur tout le territoire par le réseau Anact-Aract, elle met en lumière les actions concrètes et la réflexion menées autour des questions de développement de la qualité de vie au travail.

Avec plus de 100 événements chaque année, la « Semaine pour la qualité de vie au travail », contribue concrètement à l'évolution des représentations des acteurs sociaux sur le sujet, en expérimentant des approches innovantes à leur côté.

Un concours photo « Le travail en images »

Piloté par les Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), ce concours est organisé afin de montrer le quotidien de travail des salariés en image.

Il est ouvert à toute personne majeure : étudiants, apprentis, salariés, managers, employeurs ou encore travailleurs indépendants.

Organisé pendant un mois en amont de l'événement, le concours récompense les photos lauréates lors de la Semaine pour la qualité de vie au travail.

Un colloque le 13 juin à Paris au Forum des images sur le thème « Mieux travailler à l'ère du numérique »

Organisée en partenariat avec Orange, La Poste, Malakoff Médéric, la Fing et le soutien du Fonds Social Européen, cette rencontre confrontera les regards d'experts et retours d'expériences de praticiens dans le cadre de trois tables rondes. Celles-ci seront respectivement consacrées aux effets de la

transformation numérique sur les conditions de travail, des bouleversements que celle-ci engendre sur l'organisation du travail, ainsi que sur les enjeux du dialogue social à l'ère du numérique.

Au cours de ce colloque, l'Anact diffusera les résultats d'un sondage national sur le thème « Mieux travailler à l'ère du numérique ». Cette enquête réalisée par TNS SOFRES est administrée auprès de 1 000 salariés et complétée par une enquête miroir auprès de 200 décideurs et chefs d'entreprise.

Signature de convention de partenariat ANLCI

A l'occasion de la semaine pour la qualité de vie au travail 2016 « Mieux travailler à l'ère du numérique », l'Anact et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI) signent un accord de partenariat. L'évolution du travail et de ses conditions d'exercice risque de mettre toujours plus à l'écart les 2,5 millions de personnes concernées par l'illettrisme en France. Le numérique peut encore accélérer ce processus. Il peut être, au contraire, une opportunité pour accompagner des changements d'organisation favorables aux individus menacés sur le marché de l'emploi. C'est le pari pris par les deux agences nationales décidées à mener des actions communes. Actions de sensibilisation, manifestations et aussi interventions en entreprises. Une actualité à suivre prochainement sur les sites des deux agences.

Programme du colloque

Colloque animé par Catherine Pétillon, France Culture

Chaque table ronde sera introduite par les résultats clés du sondage

13h45 I Accueil des participants

14h00 I Introduction

Hervé Lanouzière, Directeur général, Anact

14h10 I Présentation du déroulement de la journée

14h15 I Numérique et travail : quels enjeux ?

Marie-Anne Dujarier, Sociologue du travail, Maître de Conférences H.D.R. en Sociologie à la Sorbonne Nouvelle-Paris III et Chercheure au LISE (CNAM /CNRS) et Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'Ecole de droit de Paris I – Sorbonne

14h40 I Table ronde : Interruption, dispersion, déconnexion... et surtravail à l'ère du numérique

Les derniers résultats de la Dares nous interrogent sur l'évolution croissante des interruptions liées aux NTIC dans le travail des salariés et leurs effets sur l'intensification du travail. Mais le phénomène ne perturbe pas seulement l'activité de travail, il affecte également la sphère privée avec l'usage des messageries via les smartphones. Qu'en est-il des causes et des effets connus des interruptions aujourd'hui ? Quelles solutions ont été mises en œuvre, avec quels résultats ?

Florence Wiener, Directrice de la stratégie sociale et de la qualité de vie au travail - La Poste

*Anne-Sophie Godon, Directrice Innovation, études et veille, Malakoff Médéric
Anca Boboc, Sociologue au département de sciences sociales (SENSE) d'Orange Labs*

Marie Prat, Présidente d'honneur, CINOV IT

Sophie Binet, Ugict-CGT

15h35 I Table ronde : Organiser le travail à l'ère du numérique

Dans des organisations de travail profondément bouleversées par la diffusion des technologies numériques offrant de nouvelles opportunités (télétravail, espaces de travail collaboratifs..., le management se retrouve en première ligne pour tirer le meilleur profit du numérique tout en tentant d'en limiter les effets les plus néfastes sur les conditions de travail. Soumis lui-même à la pression croissante de l'immédiateté, le manager doit réinventer son métier pour favoriser l'intégration effective du travail dans les modes d'organisation et le fonctionnement des entreprises. Comment peut-il redonner du sens au travail et valoriser les contributions de ses collaborateurs ? Comment mettre en place les conditions favorisant l'apprentissage des outils numériques et collaboratifs ?

Christine Lanoë, DRH Orange France

Jérôme Introvigne, Fondateur, Skiller

Laurence Breton-Kueny, DRH, Groupe Afnor, membre du bureau de l'ANDRH

Martine Keryer, Secrétaire nationale santé au travail, CFE-CGT



13^E Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

16h45 | Table ronde : les enjeux du dialogue social et professionnel à l'ère du numérique

Porteuse de promesses autant que de menaces, la transformation numérique bouscule les cadres établis. De ce fait, elle appelle un nouveau partenariat social capable de construire de nouveaux compromis socio-productifs. Quels cadres de régulation de la transformation numérique mettre en place dans les entreprises et les branches professionnelles et comment ? Comment construire des objets de négociations, ainsi que de nouvelles formes de protection et de prévention ? Quelles nouvelles modalités de dialogue social et professionnel mettre en place ?

*Jean-Emmanuel Ray, professeur à l'Ecole de droit de Paris I – Sorbonne
Claude Jeannerot, Ambassadeur en charge des relations sociales à l'International, Délégué du Gouvernement français au Conseil d'administration du Bureau International du Travail.*

*Amandine Brugière, Chef de projet Digiwork et Infolab, La FING
Brigitte Dumont, Vice-présidente de la commission relations du travail et emploi, Medef*

Edwina Lamoureux, CFDT

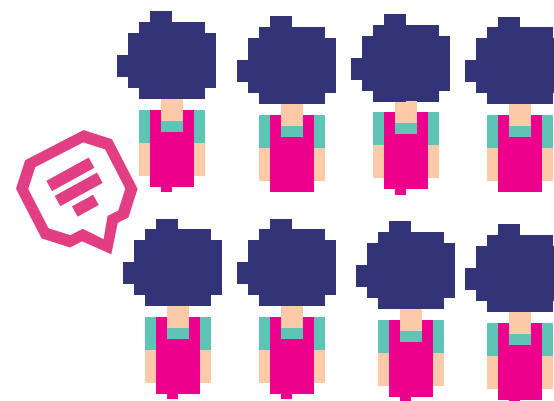
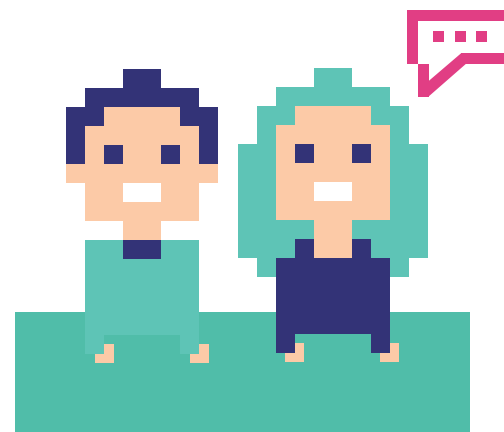
17h34 | Synthèse des tables rondes

Daniel Kaplan, Délégué général, La FING

17h40 | Intervention

Bernard Ollivier, Président du conseil d'administration de l'Anact

17h50 | Conclusion



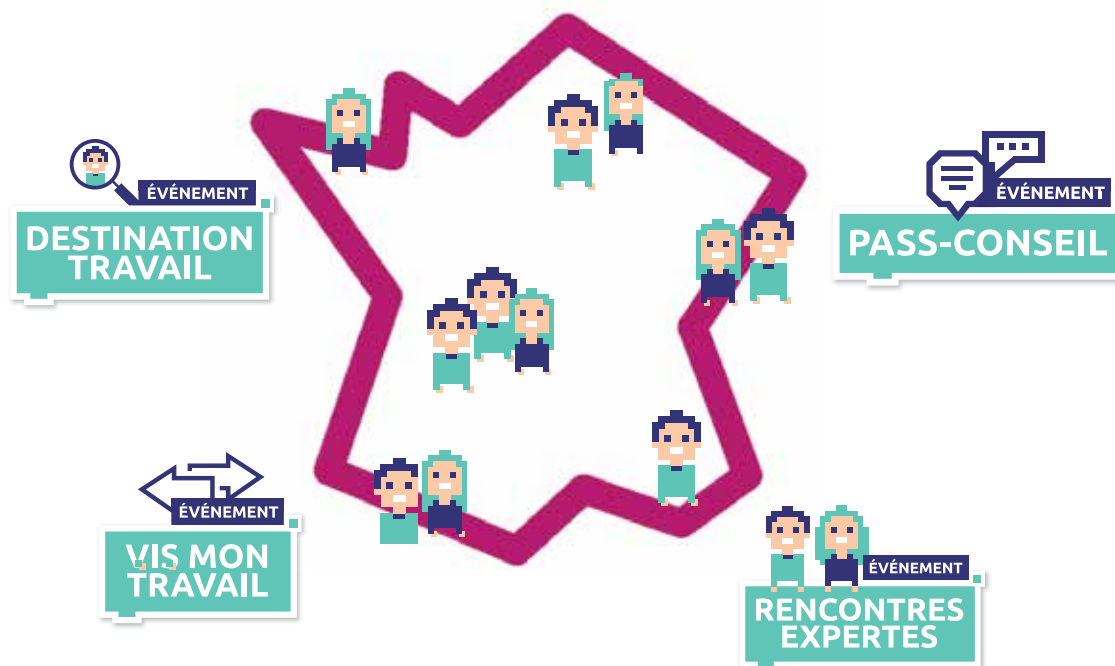
De nombreux événements dans la France entière

Les Aract se mobilisent à travers de nombreux événements pour sensibiliser et partager les bonnes pratiques.

Quatre événements principaux sont organisés par certaines Aract :

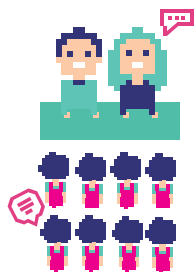
- **« Vis mon travail »** propose aux salariés d'une même entreprise d'échanger temporairement leurs postes ;
- **« Destination travail »** ouvre les portes d'entreprises pour découvrir les conditions de travail des salariés et les actions mises en place pour leur amélioration ;
- **« Pass-conseil »** permet de bénéficier d'un rendez-vous personnalisé avec un chargé de mission Aract ;
- Les **« Rencontres expertes »** : consistent à échanger sur un sujet autour de 10 questions/réponses.

D'autres types de manifestations : colloques, tables rondes, débats, visites d'entreprises, films, expositions, concours de nouvelles... seront également organisés dans toute la France.



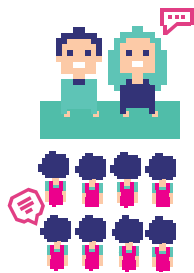
Zoom sur des événements en région

14 JUIN 2016



Colloque : Travail 4.0 : les défis du numérique à Rennes

Deux tables rondes : « Quels impacts du numérique sur l'organisation et les relations de travail ? » « Quels impacts du numérique sur la qualité de vie au travail : contenu et conditions de réalisation du travail, compétences, équilibre vie personnelle/vie professionnelle ? » avec la participation d'entreprises, salariés, organisations syndicales



Conférence-débat «Mieux travailler à l'ère du numérique» à Reims

La transition numérique bouleverse l'ensemble des dimensions du travail : son organisation, ses finalités, les manières de le réaliser et les conditions dans lesquelles il s'exerce. Elle ouvre aussi des perspectives de transformation sociale des rapports au travail et des organisations de travail en renouvelant les usages, les capacités et les relations, dont les acteurs sociaux se saisissent comme enjeux de régulation collective.

Deux tables rondes :

- Robotisation, outils numériques... compétitivité, conditions de travail avec des témoignages d'entreprises et experts.

- Le dialogue social, vecteur de la transformation sera l'occasion d'un débat des partenaires sociaux.

Atelier : Un nouvel outil numérique de simulation pour mieux concevoir à Lens

L'Aract et la Serre Numérique, en partenariat avec la Région Hauts de France, ont développé ensemble un outil, support de simulation sur une table interactive avec objets tangibles (RFID). La conception de changements technologiques et organisationnels repose sur des pronostics, toujours difficiles à établir. La simulation du travail avec les acteurs concernés est un des leviers essentiels.

Démonstration à partir d'un cas réel d'entreprise (implantation d'une technologie numérique)



Destination Travail : Class Tractor : l'industrie 4.0, une réponse à la complexité au Mans

Pour s'adapter rapidement aux réglementations internationales et au développement technologique de sa gamme de produits mais aussi pour poursuivre sa transformation Premium, l'entreprise CLAAS (Usine du Mans) voit son niveau de complexité s'accroître chaque année alors qu'elle doit répondre à des besoins clients fortement individualisés.

Diminuer la charge cognitive et faciliter les processus de montage des opérateurs de production est une nécessité. Déjà, l'entreprise CLAAS a été accompagnée par la CARSAT lors d'un projet d'introduction d'un cobot sur un poste de production.

13^e Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

Aujourd'hui, le recours au numérique est une piste que l'entreprise explore, afin d'apporter les solutions tant au niveau des moyens de production que des RH, qui permettront d'assurer sa pérennité.

Au programme :

- Visite du site CLAAS du Mans
- Présentation du projet de l'entreprise

Table-ronde : La Qualité de Vie au Travail à l'heure de la transformation numérique à Dijon

Cette rencontre a pour ambition d'échanger sur les bonnes pratiques et recueillir les besoins des entreprises et des organisations sur un enjeu essentiel d'aujourd'hui : « Mieux travailler à l'ère du numérique ».

A partir des résultats du sondage de l'Anact sur ce thème, un débat s'engagera autour de 3 questions :

- Qu'est-ce que la transformation numérique fait bouger aujourd'hui dans les entreprises ?
- Où en sommes-nous de ces transformations ? Quels constats en matière de qualité de vie au travail ?
- De quoi avons-nous besoin pour avancer ?

Colloque : Mieux travailler à l'ère du numérique à Montbéliard



L'usage des nouvelles technologies bouleverse l'ensemble des dimensions du travail : le contenu du travail, son organisation, le management et les relations. Fact, en partenariat avec Numerica propose un temps d'échange pour appréhender les impacts du

numérique sur le travail et les conditions de travail. Quels sont les risques mais aussi les opportunités ? Comment concilier innovation numérique et qualité de vie au travail ? Pour alimenter les réflexions, trois témoignages d'entreprises et un universitaire.

LE 16 JUIN 2016

Atelier : La transition numérique , comment être acteur? à Lille

Pensez-vous que l'activité, l'organisation, le modèle économique de votre organisation sont pérennes ? Qu'il suffira d'ajuster vos modèles à la marge sans avoir à les repenser en profondeur ? Qu'il soit possible de changer tout seul sans impliquer son environnement ? Qu'il suffit que toutes les parties d'un système changent pour que le système lui-même se transforme ? Non ? Bienvenue en transitions !

A travers le jeu de la transition, proposé par la FING (Fondation Internet Nouvelle Génération) les participants, parties prenantes du jeu, seront amenés à construire des scénarios de transition d'un projet de transformation numérique.

3 thèmes au choix :

- Le télétravail est-il possible pour tous ?
- Comment mettre les robots au service du travail d'équipe et non l'inverse ?
- Comment allier qualité de service et qualité de vie au travail dans les structures de service à la personne ?

13^E Semaine pour la Qualité de Vie au Travail



Rencontre experte : S'appuyer sur le numérique pour améliorer la qualité de vie au travail à Laval

De par sa capacité à plonger l'humain au cœur d'une simulation numérique dont il devient l'acteur principal, la réalité virtuelle offre un champ d'expérimentation inégalé pour la mise en œuvre de situations de travail adaptés à l'homme.

Qu'il s'agisse de la conception ou de la formation à l'exploitation de postes ou moyens de travail, les outils numériques permettent notamment de réduire les durées et la consommation de matières premières.

- Démonstration de la Plateforme de recherche, d'étude et de développement industriel en réalité virtuelle et augmentée (CLARTE)
- Cyril GUINNAND, de l'entreprise Lactalis viendra témoigner de l'usage de la réalité virtuelle pour la conception de poste de production ergonomique. Il présentera les résultats obtenus et comment ceux-ci ont permis une amélioration du processus de conception des postes, ainsi que de contribuer à leur adoption par les opérateurs.

Numérique et conditions de travail - Les enjeux d'une transformation réciproque à Colombelle (Calvados)

Une rencontre pour mieux connaître les effets de l'usage des technologies numériques sur l'organisation du travail, le management, le rapport au travail, les compétences,... Entre la promesse d'un monde meilleur et la réalité des conditions de travail, comment introduire les outils numériques dans l'entreprise ? Quelle démarche adopter ? Quels points de vigilance prendre en compte ? Quel dialogue social instaurer ?

Autant de questions qui seront abordées lors d'un débat avec le témoignage d'Orange Lab.

LE 17 JUIN 2016



Rencontre experte - Télétravail : comment le mettre en place concrètement ? au Havre

Le télétravail est-il une «fausse bonne idée» ou une vraie opportunité ? Comment faire pour le

mettre en place ? Quels sont les pièges à éviter ?

L'Aract Normandie et ses partenaires vous invitent à une matinée d'information et d'échanges, autour d'interventions d'experts, de retours d'expérience et de présentation d'outils pratiques. Organisée par l'Aract Normandie, en partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la CCI Seine Estuaire et la CCI Portes de Normandie

Au programme :

- Le télétravail : casse tête juridique ? fin du temps de travail ? fin du management ? vraie opportunité d'organisation du travail ? levier pour renforcer l'égalité professionnelle femmes-hommes ?
 - En pratique : qui est concerné ? quelles étapes clés de mise en œuvre ? quels écueils à éviter ?
 - Ils ont mis en place le télétravail : des entreprises régionales témoignent
- La matinée débutera par une visite du Container, cantine numérique du Havre.

Les entreprises partenaires de la Semaine pour la qualité de vie au travail



Acteur majeur du numérique, Orange est engagé depuis plusieurs années au travers du Contrat Social dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail dans tous les domaines couvrant la santé, la sécurité et l'organisation du travail. Pour faire face au nouvel enjeu de la transformation numérique, Orange met en place de nombreuses actions : passeport digital pour acculturer, équipement des salariés « tous en 4G », des milliers de collaborateurs en télétravail, ouverture de négociations sur l'accompagnement de la transformation numérique, développements d'outils favorisant le travail en transverse (réseau social « plaza »,...)

Les évolutions liées au numérique se traduisent aussi dans les espaces de travail, avec le développement d'espaces collaboratifs modulables, avec la mise en place d'outils facilitant le travail collectif avec des salariés à distance comme par exemple le mur digital, et plus globalement par la mise à disposition d'équipements permettant de fluidifier et de simplifier la vie au travail de tous. Les solutions proposées sont systématiquement testées avec les salariés.

Contact presse : Caroline Simeoni - Attachée de Presse - caroline.simeoni@orange.com - 01 44 44 80 71



malakoff médéric

Acteur majeur de la protection sociale complémentaire, le Groupe Malakoff Médéric contribue à améliorer le capital santé des Français par l'intégration systématique de services, personnalisés et adaptés aux besoins de ses clients, pour en faire un levier de performance pour l'entreprise, et pour chaque individu un moyen de mieux prendre soin de sa santé et de son bien vieillir.

Pour les entreprises et les branches professionnelles, le Groupe développe une démarche responsable, « Entreprise territoire de santé », qui contribue à la santé et à la qualité de vie au travail des salariés pour améliorer la performance des entreprises.

Malakoff Médéric et l'Anact ont construit des relations partenariales depuis plusieurs années, autour de la réalisation d'études, de travaux de recherche et d'expérimentations sur les thèmes de l'absentéisme, de la prévention de l'usure professionnelle, des indicateurs santé et qualité de vie au travail. Partenaire historique de la Semaine pour la qualité de vie au travail, le Groupe a souhaité renouveler son soutien en 2016. Il organisera dans ce cadre un colloque et des actions de promotion auprès de ses entreprises clientes, de ses partenaires et des acteurs de la santé et de la qualité de vie au travail.

Contact presse : Elisabeth Alfandari - Direction de la communication Relations presse - 01 56 03 20 36 - ealfandari@malakoffmederic.com

13^e Semaine pour la Qualité de Vie au Travail



Le Groupe La Poste s'est doté d'un programme ambitieux de transformation et d'accompagnement qui vise à la fois à former tous les postiers, équiper les managers et leurs collaborateurs, expérimenter et dialoguer. Depuis la fin de l'année 2015, les 73 000 facteurs de La Poste et leurs managers sont équipés d'un smartphone qui embarque les informations et les outils nécessaires à leurs tournées, généralise la traçabilité des opérations et permet de proposer de nouveaux services. Le Groupe La Poste propose également à ses postiers un programme de formation « Tous numériques ! » en e-learning et des cours d'entreprises en ligne afin de développer leurs connaissances et les doter aussi bien d'outils que de méthodes de travail adaptés. Le Groupe La Poste s'est doté d'un réseau social interne qui s'intégrera dans une plateforme de travail collaborative plus large en termes d'usages. Enfin, l'accord pour l'égalité professionnelle signé en juillet 2015 introduit le droit à la déconnexion pour tous les postiers. Il donne ainsi un cadre à l'utilisation du numérique dans l'entreprise, conciliant facilité d'usage des outils digitaux et qualité de vie au travail, pour une transition réussie.

Contact presse : Virginie Gueidier - Responsable Relations Presse -
01 55 44 22 41 - virginie.gueidier@laposte.fr



La Fing est partenaire de la 13^{ème} édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail sur le thème « Mieux travailler à l'ère du numérique ». C'est une association ayant pour mission de détecter, produire et partager des idées neuves et actionnables pour anticiper les transformations du numérique. Depuis 2000, elle explore le potentiel transformateur des technologies, quand il est placé entre des millions de mains.

La Fing, un Think Tank de référence pour anticiper les transformations numériques

Agissant au croisement des percées technologiques, des mutations économiques et des transformations sociales, la Fing trace de nouvelles pistes d'innovation et outille les acteurs pour qu'ils les empruntent eux-mêmes. Située au cœur d'un réseau unique par sa densité et sa diversité, elle incarne la transformation des écosystèmes innovants en faisant travailler ensemble acteurs publics et privés, internationaux et locaux, chercheurs et acteurs de terrain, institutions et individus, usagers et professionnels, innovateurs et créateurs... En 16 ans, la Fing et ses partenaires ont construit un nouveau genre de "think & do-tank", reconnu dans toute l'Europe et au-delà. Les méthodes et les productions de la Fing inspirent les innovateurs, nourrissent les politiques publiques, stimulent les chercheurs.



Les événements du Groupe la Poste

LES ACTIONS NATIONALES

- Les Rencontres « Mieux travailler à l'ère du numérique » le 14 juin de 9h00 à 17h00 à Paris (voir annexe)
- Les bonnes pratiques « Mieux travailler à l'ère du numérique » (site interne et book numérique)
- L'animation sur la QVT

LES ACTIONS REGIONALES

1. Les conférences « Mieux travailler à l'ère du numérique »

• 14 JUIN : Rennes de 17H30/19H00

Conférence pour des managers

Intervention de Laurence De Ré-Vannière d'Entreprise et Personnel

• 21 JUIN : Angers

Conférence sur « Mieux travailler à l'ère du numérique » pour des managers et RH

Intervention de Laurence De Ré-Vannière d'Entreprise et Personnel

• 23 JUIN : Nice ou Aix en Provence - 10H00/13H00

Conférence sur « Mieux travailler à l'ère du numérique » pour des RH et managers voire des entreprises externes.

Intervention de Laurence De Ré-Vannière d'Entreprise et Personnel

• 28 JUIN : Bordeaux – 12H00/14H00

Conférence sur « Mieux travailler à l'ère du numérique » pour des RH et entreprises externes

Intervention de Laurence De Ré-Vannière d'Entreprise et Personnel

2. Les actions avec les ARACT

• DELEGATION REGIONALE DU GROUPE LA POSTE (DRG) AQUITAINE-LIMOUSIN POITOU-CHARENTES

Intervention à la table ronde «le Digital transforme le travail» organisée par Orange, avec l'ARACT Aquitaine le 14 juin à Bordeaux.

Action organisée par la Direction des Services Courrier-Colis avec l'ARACT Poitou Charentes, sur le thème «l'ère du numérique : échanges de pratiques sur les outils actuels (messagerie etc...)» avec la présence d'un consultant, à la Plateforme Industrielle Courrier de Poitiers le 14 juin. Avec invitation aux Branches La Banque Postale et Réseau.

• DRG PAYS DE LA LOIRE

Action avec l'ARACT le 17 juin

• DRG ALSACE – CHAMPAGNE-ARDENNE – LORRAINE

Action avec l'ARACT le 14 juin sur le droit à la déconnexion

• CENTRE FINANCIER DE NANCY

Action avec l'ARACT Lorraine le 17 juin



3. Les ateliers QVT « osez l'optimisme » et « osez la coopération »

- Lundi 13 juin : Centre Financier de Grenoble
- Mardi 14 juin : Siège du Groupe
- Mercredi 15 juin : Centre Financier de Lyon
- Jeudi 16 juin : Centre Financier de Nancy
- Vendredi 17 juin : Direction du Siège à Amiens

4. Les autres actions

• DRG PAYS DE LA LOIRE

Trophée QVT régional avec un axe « QVT et numérique »

• DRG PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

26 mai : Forum Santé ouvert à tous les postiers du Réseau

31 mai : intervention sur la QVT à la Direction des Services Courrier-Colis de Côte d'Azur (direction Vie au Travail)

31 mai : Pièce de théâtre à Grasse sur la QVT (programme inter-entreprises Well being)

• DIRECTION DES SERVICES COURRIER-COLIS DU VAL D'OISE

22 juin conférence interne sur le droit à la déconnexion pour les managers de proximité



Les temps forts de Malakoff Médéric

À l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail, Malakoff Médéric publie les résultats 2016 de son Étude Qualité de vie au travail menée auprès de 500 dirigeants et 3500 salariés.

Le Groupe organise également de nombreux **événements en interne** parmi lesquels :

- **une animation** axée autour du sport, de la santé et de la qualité de vie au travail
- **une sensibilisation** des collaborateurs à l'utilisation des réseaux sociaux professionnels
- **une présentation** de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre pour améliorer la qualité de vie au travail, notamment grâce au numérique : expérimentation télé-travail, outil d'aide à la vente sur tablette POP, visio-conférence en boutique, adaptation de l'environnement de travail aux personnes handicapées.

Une **campagne de sensibilisation sur Twitter** est organisée à travers un concours lancé le 2 juin 2016. Tous les participants concernés par la qualité de vie au travail sont invités à partager leurs bonnes idées en la matière : **#BonnesIdéesQVT**. Les trois idées les plus re-tweetées seront récompensées. Cette opération est également relayée auprès des clients du Groupe dont les initiatives concrètes seront mises en lumière : **#Fiersdenosclients**.

Le 16 juin 2016, l'Observatoire Social International (OSI), en partenariat avec Malakoff Médéric, organise **un colloque**, auquel sont conviés entreprises, partenaires sociaux, experts..., sur le thème **« Transformations, digital, santé et travail : du virtuel au réel »**.

Le colloque est articulé autour de trois tables rondes :

- L'apport des nouvelles technologies pour la santé en entreprise
- La santé, de nouveaux territoires d'actions pour les entreprises
- Penser et discuter le travail pour conduire les transformations



6^e COLLOQUE ANNUEL OSI EN PARTENARIAT AVEC MALAKOFF MÉDÉRIC

« Transformations, digital, santé et travail : du virtuel au réel »

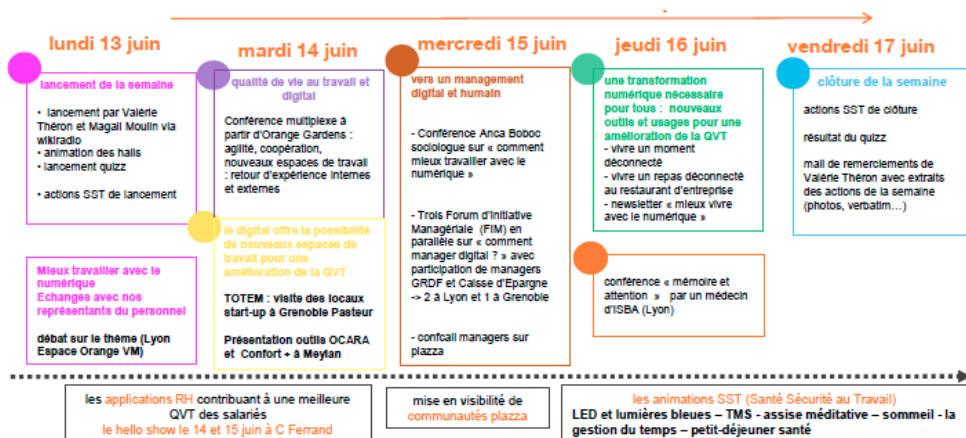
13^e Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

Orange, une semaine d'événements internes

Ile-de-France



Centre Est



13^E Semaine pour la Qualité de Vie au Travail

Sud-Ouest

Echanger et partager autour de retours d'expérience et d'apports sur la Qualité de Vie au Travail et Digital

La transformation digitale est en route : le virage numérique est partout, dans nos métiers et dans notre quotidien. Elle peut donner l'impression de remettre en question nos pratiques, nos méthodes de travail, nos organisations. Cette transformation numérique est-elle au service de la Qualité de Vie au Travail ? Comment aborder cette évolution digitale ? Quelles sont ses opportunités et ses limites ?

Ouverture de la matinée par la **Directrice de la relation client digitale** de la Direction Orange Sud Ouest

Intervention en multiplex de Jérôme Barré, DRH du Groupe Orange, les enjeux RH à l'ère du numérique

Table ronde : échange et partage autour de retours d'expérience et d'apports sur la qualité de vie au travail et digital

TELETRAVAIL : Témoignage d'un télétravailleur, son manager et d'un collègue non télétravailleur sur les opportunités et limites de ce type d'organisation au sein d'une équipe. (Intervenant : SCO Orange Sud Ouest)

APPORT DE LA TABLETTE : Témoignages d'un technicien UI et d'un commercial de l'AE sur les évolutions de leurs activités liées aux tablettes. (Intervenants : UI Aquitaine et AE Sud Ouest)

MANAGER TRANSVERSE : apport du digital dans l'organisation du travail. Retour d'expériences sur le déploiement d'outils digitaux (Plazza) (Intervenant : Responsable de la communication interne AGPRO SOA)

LA POSTE : Retour d'expériences sur la digitalisation et qualité de vie au travail (Intervenant : Mme Isabelle Loulmet Déléguée au Développement Régional)

ORGANISATION DU TRAVAIL ET DIGITALISATION : Recommandation du CNHSCT : Présentation du travail de la Commission Nationale de la Relation Client du CNHSCT (Intervenant : membre de la commission relation client du CNHSCT et du Responsable Environnement du Travail de la DOSO)

Conclusion de la matinée par le DRH de la DOSO. Présentation de la feuille de route de la Direction Orange Sud Ouest en écho à notre ambition d'employeur digital et humain

Cibles :

DRH, RRH, RRS des unités

Médecins, Infirmiers Préventeurs, AS

Partenaires sociaux CHSCT, DSCO

Correspondants digitaux des unités

Managers des unités

Ailleurs en France

- **Sud Est** : 14 juin : retransmission de la conférence en visio, après midi démo espace digital sur différents sites ; accompagnement du Service de Santé au travail
- **Normandie Centre** : 13/06 streaming de la conférence Anact; 14/06 matinée visio conférence IDF; 15/06 animation digitale le midi; 16/06 conférence avec Anca Boboc, médecins du travail, sophrologue;
- **Nord** : 14/06 : transmission en visio de la conférence Orange Gardens – Villeneuve d'Ascq/Amiens/Reims; cible filière RH et managers
- **Sud** : 14 juin : transmission en visio de la conférence Orange Gardens
- **Ouest** : 14 juin matin retransmission conférence en streaming sur Rennes et Nantes , 14 après midi participation conférence Aract Bretagne;

L'Anact



**La qualité de vie au travail,
un enjeu incontournable
pour les entreprises**

Travailler sur la qualité de vie au travail est synonyme pour celle-ci de changement et porteur de transformation. Cette approche

repose à la fois sur une amélioration des conditions de travail et une maîtrise des risques. Elle nécessite de reconsidérer le salarié, l'organisation du travail, les processus et l'organisation de l'entreprise.

Missions de l'Anact : faire des conditions de travail un levier de performance

L'Anact est présente aux côtés des entreprises et des salariés pour que l'amélioration des conditions de travail permette de concilier satisfaction au travail et performance économique.

- Elle développe et propose des démarches, méthodes et outils issus des retours d'expérience de projets pilotes conduits avec tous les acteurs de l'entreprise permettant d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail.
- Elle diffuse ces démarches et méthodes en outillant particulièrement tous ceux (consulaires, experts comptables, consultants, organisations professionnelles, ...) qui accompagnent, forment et informent les entreprises au quotidien.
- Elle conduit une activité de veille et d'étude sur les enjeux et les risques liés aux conditions de travail afin d'aider les

pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mieux appréhender les besoins émergents pour éclairer leurs choix et leurs prises de décision.

Organisation et gouvernance

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public administratif créé en 1973 et placé sous la tutelle du ministère en charge du Travail.

Basée à Lyon, l'Anact pilote un réseau d'Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), présentes sur tout le territoire. Chaque association décline, en région, les missions permanentes et priorités d'intervention définies par la gouvernance de l'Agence.

- Le conseil d'administration tripartite de l'Anact comprend des représentants des organisations d'employeurs, des organisations de salariés et de l'État. Il délibère sur les objectifs stratégiques pluriannuels, le programme de travail, le budget, les conditions générales d'emploi, etc.
- Le conseil scientifique est composé de personnalités du monde de la recherche en sciences humaines et sociales, d'experts des questions d'organisation du travail et de responsables scientifiques d'institutions partenaires. Il donne un avis sur le programme de travail de l'Anact, contribue au suivi et à l'évaluation des actions conduites et assiste l'Anact dans ses missions d'anticipation de l'évolution des conditions de travail et dans l'élaboration de projets.

Contacts presse

Anact I

Catherine Guibbert – c.guibbert@anact.fr - 04 72 56 13 38 - 06 07 58 40 20

Emma Step – e.step@anact.fr - 04 72 56 13 39

Agence Géraldine Musnier I

Julie Briand - 04 78 91 19 75 – 06 60 94 05 49 julie@agencegeraldinemusnier.com

Mathilde Virat – 04 78 91 06 07 – 06 59 76 82 43 mathilde@agencegeraldinemusnier.com

Orange I

Caroline Simeoni - Attachée de Presse - caroline.simeoni@orange.com - 01 44 44 93 93

Malakoff Médéric I

Elisabeth Alfandari - Direction de la communication Relations presse - 01 56 03 20 36 - ealfandari@malakoffmederic.com

Groupe La Poste I

Virginie Gueidier - Responsable Relations Presse - 01 55 44 22 41 - virginie.gueidier@laposte.fr

